

Sosiaalisen pääoman merkitys työelämässä

HARRI MELIN

Johdanto

Monet yhteiskuntatieteelliset käsitteet ja keskustelut välittyvät julkisuuteen, politiikkaan, työpaikoille tai arjen käytäntöihin viiveellä. Aikanaan näin on käynyt esimerkiksi sellaisille käsitteille kuin arvot, habitus, julkisuus tai organisaatio.

Oetaan esimerkiksi habitus. Alkujaan habituksen käsitteen kehitti ranskalainen sosiologi Pierre Bourdieu joskus 1970-luvun loppupuolella. Habitus oli osa hänen eriarvoisuutta ja yhteiskunnallisia jakoja koskenutta teoretisointiaan. Bourdieulla samaan käsitteistöön kuuluu myös sosiaalinen pääoma. Habituksella Bourdieu viittaa ihmisten arjen käytäntöihin, joilla he ilmaisevat omaa asemaansa. Sosiaalinen taustamme ja ympäristö vaikuttavat arkeemme, mutta samalla muokkaamme ympäristöämme omilla käytännöillämme. Habituksessa on kyse sisäistetyistä kulttuurista, osoitamme aktiivisesti mitä olemme ja mitä emme ole, teemme eroja. Nyt voimme lukea erilaisten kaunottarien ulkoisesta habituksesta naistenlehtien muotijutuissa ja julkis-kuvauksissa.

Sosiaalisesta pääomasta on keskusteltu vilkkaasti viimeiset 20 vuotta. Sosiaalista pääomaa koskevia teoretisointeja on useita. Eri tutkijat ymmärtävän käsitteen sisällön ja alan toisistaan poikkeavalla tavalla. Käsitteen keksijänä pidetään amerikkalaista koulutarkastajaa Lyda Hanifania. Vuonna 1916 ilmestyneessä artikkelissaan hän puhuu sosiaalisesta pääomasta, jolla hän viittaa hyvään tahtoon, toveruuteen, sympatiaan ja sosiaaliseen kanssakäymiseen yksilöiden ja perheiden välillä (ks. Koivumäki 2008, 72). Tämän jälkeen termiä on käyttänyt mm. Jane Jacobs. Hän kuvasi sillä ryhmäjäsenyyksien merkitystä sosia-

lisen nousun väylänä korostaessaan yhdyskuntarakenteen ja naapuruston merkitystä kaupunkien kehityksessä (Ruuskanen 2003, 58).

Sosiaalista pääomaa on tutkittu paljon. Kaksi paljon myöhemmälle keskustelulle vaikuttanut antanutta tutkimusta ovat Pierre Bourdieun ”*Distinction*” (1984, alkup.1979) ja Robert Putnamin ja kumppanien ”*Making Democracy Work*” (1993).

Bourdieuin ”*Distinction*” on hänen yhteiskuntaluokkia käsittelevä pääteoksensa. Sosiaalinen pääoma on yksi pääoman lajeista kulttuurisen ja taloudellisen pääoman ohella. Sosiaalinen pääoma on resurssien kokonaisuus, joka on sidottu keskinäiseen tuntemiseen ja tunnustamiseen. Se näyttäytyy ennen kaikkea sosiaalisina verkostoina. Sosiaalinen pääoma auttaa pääsemään mukaan verkostoihin ja käyttämään niiden voimia omina resursseina. Sosiaalinen pääoma kiinnittyy yksilöihin (ks. Siisiäinen 2003, 209).

Robert Putnam tutki 1990-luvun alussa alueellisia eroja Italiassa. Hän oli kiinnostunut etelän ja pohjoisen välisten erojen taustoista. Putnamin tulkinta on, että, pohjoisen vauraus perustui nimenomaan sosiaaliseen pääoman. Putnam määrittää sosiaalisen pääoman organisaation ominaisuudeksi. Se rakentuu luottamuksesta, normeista ja verkostoista. (Koivumäki 2008, 80.)

Alkujaan varsin tiukasti yhteiskuntatieteelliseen teorianmuodostukseen yhdistynyt sosiaalisen pääoman käsite on viimeksi kuluneen kymmenen vuoden aikana rikkonut rajansa ja ikään kuin laajentunut käsittämään myös monia arjen käytännön ilmiöitä. Markku T. Hyypä on muun muassa selittänyt Pohjanmaan ruotsinkielisen väestön hyvää terveyttä sosiaalisella pääomalla (Hyypä & Mäki 2000). Sosiaalinen pää-

oma liitetään yhä useammin myös työelämään ja työyhteisöihin.

Tutkimuskonteksti

Suomea luonnehtii jatkuva yhteiskunnallinen muutos. Suomi on muutoksen yhteiskunta. Suomalainen yhteiskunta modernisoitui hyvin nopeasti. Kutsumme yleisesti rakennemuutokseksi” tai ”suureksi murrokseksi” tätä pääosin 1960-luvulla tapahtunutta muuttoa maalta kaupunkeihin ja pientiloilta tehtaisiin ja toimistoihin. Tuoloin perustettiin ja rakennettiin nykyisen hyvinvointiyhteiskunnan keskeiset instituutiot. Samalla uudistettiin myös työmarkkinoiden toimintakäytännöt, siirryttiin ns. sosiaaliseen korporatismiin ja keskitettyyn työmarkkinamalliin.

Noin 20 vuotta sitten Suomi ajautui monien tekijöiden seurauksena syvään taloudelliseen lamaan. Laman synkimpinä vuosina työttömyys nousi lähes 20 prosenttia ja julkista taloutta kiristettiin monin toimin. Suomi kuitenkin toipui lamasta nopeasti. Keskeinen tekijä oli Nokian vetämä ICT-tekniologian vallankumous. Yhtäkkiä takapajuisena pidetystä maastamme oli tulossa muille suuntaa näyttävä edelläkävijä.

Alkoi suomalaisen tietoyhteiskunnan tai informaatioyhteiskunnan rakentaminen. Manuel Castells ja Pekka Himanen (2001) ovat kuvanneet tätä kirjassaan ”Suomen tietoyhteiskuntamalli”. He näkevät Suomen inhimillisenä tietoyhteiskuntana, jonka kehitys pohjautuu hyvin toimivaan hyvinvointivaltioon, tehokkaaseen korkeakoululaitokseen, avoimeen innovaatiojärjestelmään ja vahvaan kansalliseen identiteettiin.

Murros ei tarkoittanut vain kännyköiden ja henkilökohtaisten tietokoneiden määrän kasvua. Monien työ muuttui tyystin uuden tekniologian myötä. Työ tietoitui ja tietotyöläisten määrä kasvoi (Blom & al. 2001). Tällä hetkellä melkein puolet suomalaisista palkansaajista on tietotyöläisiä. Se tarkoittaa, että he ovat korkeasti koulutettuja (vähintään alempi korkeakoulututkinto), heidän työnsä edellyttää jatkuvaa itsenäistä ongelmien ratkaisua ja uuden tietotekniikan käyttö on olennainen osa heidän päivittäistä työtään.

Tietotyö on asiantuntijatyötä. Se vaatii sekä itsenäistä työskentelyä että kykyä toimia osana tiimejä. Työ on haastavaa ja palkitsevaa. Tutkimukset kuitenkin kertovat, että tietotyössä on myös ongelmia. Kaikkein synkimmän kuvan tilan-

teesta on piirtänyt Juha Siltala (2004). Hän kuvaa suorastaan karulla tavalla työelämän koettua huonontumista ja työn vaihtosuhteen heikentymistä. Siltalan analyysi sai aikanaan laajalti vastakaikua, etenkin monet ylemmät toimihenkilöt kokivat työnsä suorastaan kurjistuneen viimeksi kuluneiden 20 vuoden aikana.

Toinen työelämän tutkijoita viime vuosina paljon puhuttanut teema koskee ”uutta kapitalismia”. Käsitteellä viitataan sellaiseen talouden muotoon, jossa tavoitteena on maksimoida omistajien ja yritysten ylimmän johdon tuotot piittaamatta toiminnan sosiaalisista seuraamuksista. Amerikkalainen sosiologi Richard Sennet (2007) on osuvasti kuvannut uuden kapitalismin vaikutuksia työelämään vertauksella sinfoniaorkesteriin ja MP3-soittimeen. Sinfoniaorkesteri edustaa vanhaa aikaa. Se on byrokraattinen, perustuu korkeaan ammattitaitoon ja soittaa vain yhtä sävellystä kerrallaan. Harjoittelu vie paljon aikaa. Työ perustuu pitkiin sitoumuksiin, ja muusikoille on kunnia-asia tehdä työnsä mahdollisimman hyvin. MP3-soitin on seksikäs ja nopea. Voit vaihtaa kappaletta ja tyylilajia mielesi mukaan. Ja jos vanha kyllästyttää, lataat Internetistä uutta kuunneltavaa.

Tällaiset muutokset ovat lisänneet työtahdin kiristymistä, työsuhteiden epävarmuutta, ulkoistamista, tuotannon siirtymistä halvan työvoiman maihin ja muita vastaavia työntekijöiden uhaksi kokemia asioita. Julkisella sektorilla samat muutokset yhdistetään lisääntyviin pätkätöihin ja kasvaviin tuottavuusvaatimuksiin. Niin kutsuttu uusi julkisjohtaminen on monien mielestä kaiken pahan alku ja juuri.

Tämä omaan aikaamme sidottu tarkastelu-konteksti mielessäni pohdin seuraavassa sosiaalista pääomaa työelämässä ja hieman konkreettisemmin työpaikoilla kolmen tutkimusesimerkin avulla. Tutkimusesimerkit tulevat julkiselta sektorilta, yli 100 suomalaista työpaikkaa koskevasta kyselyaineistosta ja tehtaan lakkauttamisesta. Esitykseni lopuksi pohdin sitä, mihin suuntaan tulevaisuudessa ollaan menossa.

Työyhteisöjen sosiaalinen pääoma

Suomen Akatemia toteutti vuosina 2004–2007 laajan tutkimusohjelman ”Sosiaalinen pääoma ja luottamusverkostot”. Akatemian mukaan ”Sosiaalisen pääoman tutkimusohjelma on tarkoit-

tu virittämään laajasti yhteiskunnan ja kulttuurin tutkimuksen asiantuntemusta. Vertaileva tutkimus kotimaassa tai kansainvälisesti soveltuu ohjelmaan erinomaisesti. Tavoitteena on sekä muodostaa laadukkaita tieteenalaperustaisia tutkimusryhmiä että rohkaista erityisesti tieteiden välisten ryhmien syntyä ja kehittymistä. Erityisen tärkeää on ylittää humanistisen, yhteiskuntatieteellisen ja terveystutkimuksen sekä sosiaalitieteiden ja taloustieteen välisiä rajoja.” Ohjelmassa rahoitettiin kaikkiaan 30 tutkimushanketta, jotka ovat tuottaneet satoja julkaisuja (ks. esim. Jokivuori & al. 2006).

Osallistuin ohjelmaan hankkeella *Social Capital, Networks and Organizational Change*. Hankkeseen osallistui tutkijoita Tampereen ja Turun yliopistoista. Toisena senioritutkijana oli professori Raimo Blom Tampereen yliopistosta (ks. Blom & Hautaniemi 2010). Projektista väitteli vuonna 2008 Jaakko Koivumäki. Koivumäen väitöskirjan nimenä on ”Työyhteisöjen sosiaalinen pääoma”. Väitöskirjassaan Koivumäki tutki valtionhallinnon asiantuntijaorganisaatioita.

Tutkimuksessaan hän kysyi: 1) Mitä luottamus ja yhteisöllisyys valtion asiantuntijaorganisaatioissa ovat ja millaisia merkityksiä niille annetaan? 2) Edistääkö luottamus ja yhteisöllisyys työhyvinvointia ja sitoutumista? Tutkimus perustuu teemahaastatteluihin ja viidessä organisaatiossa tehtyihin kyselyihin.

Koivumäen tutkimus osoittaa, että valtion asiantuntijaorganisaatiot ovat yleisen epätietoisuuden ja epävarmuuden tilassa, koska ylimpään johtoon ei luoteta. Epäluottamusta ja turhautumista synnyttää vakauden ja ennakoitavuuden puute. Luottamus on vastavuoroisen sosiaalisen vaihdon tulos. Työntekijöiden kesken vallitsee vahva luottamus, mutta ei hierarkkisesti. ”Työyhteisöjen sosiaalinen pääoma päämäärien saavuttamista edistävänä sosiaalisena resurssina on samanaikaisesti sekä yksilön harkintaa että tunnetta kuin myös luottavaisuutta tuottavia rakenteita – elementtejä, jotka samalla ovat mitä suurimmassa määrin toisiinsa kietoutuneita” (Koivumäki 2008, 254).

Sosiaalisen pääoman lisääntymisen ja työhyvinvoinnin näkökulmasta viime vuosien jatkuvien organisaatiouudistusten vaikutukset näyttävät olevan pääosin kielteisiä. Voisikin peräänkuuluttaa uskallusta pitäytyä vanhassa ja näin rakentaa ennustettavuutta, joka on tärkeä osatekijä luottamusta rakennettaessa.

Kenen ehdoilla työ joustaa?

Sosiaalisen pääoman tutkimusohjelman rinnalla osallistuimme jokseenkin samalla tutkijaryhmällä Työministeriön Työpoliittiseen tutkimusohjelmaan projektilla ”Joustaako työ?” (Uhmavaara & al. 2005; Mamia & Melin 2006). Kaikki tiedämme, että tarvittaessa työntekijät joustavat. Tässä tutkimuksessa käänsimme aselman päinvastaiseksi ja kysyimme, joustaako työ? Tutkimusta varten koottiin kaikkiaan 106 työpaikkaa koskeva aineisto, jossa haastateltiin johdon edustajia ja luottamusmiehiä sekä tehtiin henkilöstölle suunnattu kysely (N= 1 173). Aineistot koottiin vuonna 2004.

Tutkimuksessa metsästettiin työpaikkatasolla toteutettuja joustavia työjärjestelyjä. Olimme kiinnostuneita työaikajoustoista (liukuva työaika, etätyö jne.), työn organisoinnin joustoista (erityisesti tiimityö) ja kannustavasta palkkauksesta (erilaiset tulospalkkauksen muodot). Tutkimuksesta julkaistiin kaksi erillistä raporttia. Ensimmäisessä kuvattiin joustojen kirjoa ja toisessa keskiössä olivat sitoutumisen ja luottamuksen käsitteet.

Työpaikoilla toteutetaan moni-ilmeisiä joustavia työjärjestelyjä. Tutkimuksen valossa työ joustaa ainakin joltain osin valtaosalla palkansaajista. Joustot eriytyvät merkittävästi eri työntekijäryhmien kesken, myös talouden lohkoilla järjestelyt vaihtelevat. Joustavuuden maailma näyttää aivan erilaisena johtavassa asemassa oleville ylemmille toimihenkilöille kuin työntekijöille. Työntekijät ovat paljon sidotumpia työpaikkansa, heillä on muita harvemmin mahdollisuus työaikajoustoihin, ja heillä on vähemmän esimerkiksi tulospalkkausjärjestelyjä. Yksityisellä sektorilla on käytössä tuntuvasti enemmän erilaisia joustavia järjestelyjä kuin julkisella sektorilla. (Uhmavaara & al. 2005, 153).

Sitoutuminen ja luottamus ovat tärkeitä sosiaalisen pääoman elementtejä. Tutkimus osoittaa, että suomalaiset palkansaajat ovat perinteisesti olleet hyvin sitoutuneita työpaikkaansa (Jokivuori 2002). Sitoutuminen puolestaan edellyttää luottamusta: miksi sitoutua, jos en voi luottaa siihen, että työpaikkani on turvattu? Miksi sitoutua, jos minun osaamistani ei arvosteta lainkaan? Sitoutuminen on monien yritysjohtajien strategioiden ytimessä. Syy on ilmeinen, sen

oletetaan lisäävän työmotivaatiota, työn laatua ja tuottavuutta – ilman erillisiä kustannuksia. Tutkimuksemme osoittaa, että luottamus ja sitoutuminen kytkeytyvät toisiinsa vastavuoroisesti. Luottamusta ja työpaikkaan sitoutumista edistävät kaikkein parhaiten myönteiset kokemukset työssä ja työssä viihtyminen. Työ koetaan positiivisena silloin, kun sen vaatimustaso ja työmäärä vastaavat työntekijän resursseja ja kun työstä saatavat palkkiot (materiaaliset, sosiaaliset ja psykologiset) vastaavat työpanosta eli kun ns. ”psykologinen sopimus” on tasapainossa.

Työpaikkakulttuurilla on myös suuri merkitys. Työyhteisön ilmapiiri ja työpaikalla saatu sosiaalinen kasvattavat luottamusta, työntekijöiden hyvinvointia ja työmotivaatiota. Esimiesten tuki koettiin tärkeäksi. Näyttääkin siltä, että johtamiseen olisi tulevaisuudessa kiinnitettävä nykyistä enemmän huomiota. Työorganisaatiot ovat yhä useammin asiantuntijaorganisaatioita, ja niiden johtaminen ei käy samaan tapaan kuin vaikkapa makkaratehtaan johtaminen. Asiantuntijatehtävissä työ edellyttää itsenäistä ongelmanratkaisua ja jatkuvaa epävarmuuksien huomioimista. Tällaisen työn johtaminen ei yksinkertaisesti onnistu taylorilaisella standardisoinnilla.

Sosiaalinen pääoma lisää taloudellisen toiminnan tehokkuutta sekä koko kansantaloudessa että työpaikkatasolla. Tässä suhteessa työpaikkojen välillä havaittiin suuria eroja. Etenkin sitoutuminen ja luottamus vaihtelevat. Työpaikkakulttuurilla on tässä suuri merkitys. Varovaisena yleistyksenä voisi väittää, että menestyvässä työorganisaatiossa, ei vain taloudellisen kannattavuuden mielessä, myös henkilöstö voi hyvin. Toisaalta taloudelliset vaikeudet kertovat vähäisestä tai alenuneesta sosiaalisesta pääomasta.

Paperitehdasyhteisö murroksessa

Olemme tutkineet Voikkaan paperitehtaan lakkauttamisen yhteisöllisiä seurauksia (Melin & Mamia 2010). Voikkaan paperitehtaan lakkauttaminen pian viisi vuotta sitten oli uutispommi. Kyse oli ensimmäisestä kokonaisen paperitehtaan lopettamisesta Suomessa. Tämän jälkeen eri yhtiöt ovat sulkeneet monia koneita ja paperiteollisuuden rakennemuutos on maamme talouden uudistumista. Heti tehtaan lakkauttamis päätöksen jälkeen pelättiin, että työttömyys Kuusankoskella nousee pilviin, Voikkaan taajama näivettyy

ja erilaiset sosiaaliset ongelmat lisääntyvät. Näin ei kuitenkaan ole käynyt.

Tulkintani mukaan vahvalla sosiaalisella pääomalla on ollut tässä suuri merkitys. Sosiaalisen pääoman näkökulmasta Voikkaa on kiinnostava tapaus. Voikkaan paperitehdas ja sen ympärille yli 100 vuoden kuluessa rakentunut tehdasyhteisö ovat esimerkki sosiaalisen pääoman merkityksestä äkillisissä kriiseissä. Samalla se on esimerkki sosiaalisen pääoman yhteisöllisestä luonteesta ja merkityksestä.

Teollisuuden historiassa on paljon kuvauksia teollisuuslaitosten lakkauttamisista ja kokonaisten teollisten alueiden, esimerkiksi Englannin hiilikaivokset, kuihtumisesta. Marienthalin tekstiilitehtaan lakkauttamisen seurauksia käsitellyt projekti (Jahoda & al. 1971) on monella tapaa klassinen tutkimus tältä alalta. 1930-luvulla tapahtunut tehtaan sulkeminen aiheutti koko yhteisön kuihtumisen ja entisten työntekijöiden vajoamisen suorastaan apaattiseen tilaan. Vain kaikkein toimintakykyiset selviytyivät muuttamalla pois kylästä.

Robert Putnam on vuonna 2000 julkaisemassaan kirjassa ”*Bowling alone*”, yksin keilaamassa, analysoinut yhteisöllisyyden ja sosiaalisen pääoman kuihtumista Yhdysvalloissa. Kirjassa hän tekee erottelun kahden erilaisen sosiaalisen pääoman muodon välillä. Yhteisötasolla sosiaalinen pääoma voi toimia ikään kuin eristävästi, sisään päin lämpiävästi ja yhteisöä tiukasti yhteen sitovasti (*bonding*). Toisaalta sosiaalinen pääoma voi toimia eri toimijoita yhdistävästi, ikään kuin rakentaa siltää ympäristön ja yhteisön välille (*bridging*).

Voikkaan tehdas perustettiin vuonna 1874, ja tehdas lopetettiin keväällä 2006. Yli 100 vuoden kuluessa Voikkaalle rakentui omaleimainen tehdasyhteisö, joka osoitti voimansa tehtaan lakkauttamisen yhteydessä. Tehtaalla oli vahvat luottamussuhteet tehtaan johdon ja työntekijöiden välillä. Kun tehtaan olemassa olo ensi kertaa kyseenalaistettiin vuonna 2000, tehtaalla laadittiin yhteistuumien ohjelma, jolla sen tuottavuutta kohennettiin. Johto luotti työntekijöihinsä ja päinvastoin. Tehdas oli valmis vielä rajumpaan kuuriin vuonna 2006, mutta UPM:n ylin johto päätti sulkea Voikkaan.

Tutkimuksemme kertoo, että työntekijät ja toimihenkilöt kokivat nimenomaan UPM:n johdon pettäneen heidät, paikallista johtoa ei arvosteltu. Kovan kritiikin kohteeksi joutuivat myös Pape-

riliitto ja Toimihenkilöunioni, niiden toimia pidettiin hampaattomina. Lakkauttamis päätöksen jälkeen tehtaalla alkoi ripeästi uuden muutosturvain soveltaminen. Tätä varten tehtaan alueelle perustettiin työvoimatoimiston erillinen toimipiste. Tehtaan kaikille työntekijöille laadittiin henkilökohtainen koulutus- ja työllistymissuunnitelma. Muutosturvan puitteissa käynnistyi lukuisia ammatillisen koulutuksen ohjelmia. Lisäksi monet työnantajat kävivät esittelemässä avoimia työpaikkojaan.

Voikkaan irtisanotut ovat työllistyneet hyvin. Taustalla ovat olleet ennen kaikkea myönteiset suhdanteet aina viime vuoteen asti. Muutoksen sujuvuuteen on varmasti osaltaan vaikuttanut se siltoja rakentava sosiaalinen pääoma, Voikkaan henki, joka yhteisölle on kertynyt vuosikymmenien aikana. Tässä on ollut tärkeällä sijalla vastavuoroiset luottamuksen ja sitoutumisen prosessit.

Johtopäätökset

Sosiaalinen pääoma on ollut yksi viime vuosien sosiologisista avainkäsitteistä. Se voidaan nähdä joko yksilön tai yhteisön resurssina. Yksilön näkökulmasta sosiaalinen pääoma on yksilön käytössä oleva voimavara, joka tehostaa hänen asemaansa rationaalisten toimivien yksilöiden keskinäisessä kilpailussa. Kyse on myös sosiaalisista suhteista, joiden avulla toimija voi hyödyntää taloudellista ja inhimillistä pääomaansa. Yhteisön resurssina sosiaalinen pääoma koostuu verkostoista, sosiaalisista normeista ja luottamuksesta.

Aivan kuten raha, sosiaalinen pääoma sisältää lupauksen. Mitä enemmän sosiaalista pääomaa, sitä paremmat edellytykset yksilöillä tai yhteisöillä on edistää omia tavoitteitaan. Sosiaalisen pääoman voimaa on todisteltu monilla tutkimusesi-merkeillä. Käsite on kuitenkin erinomaisen vaikea. Ei ole mitenkään yksiselitteistä, mitä sosiaa-

lisella pääomalla milloinkin tarkoitetaan. Toisaalta ei ole selvää, miten sosiaalinen pääoma toimii, miten se vaikuttaa ja mihin. Lisäksi käsitteen ala on niin laaja, että monesti se muuttuu latteuksiksi ja itsestäänselvyyksiksi. Näistä syistä sosiaalista pääomaa ei ole syytä pitää minään ihmelääkkeenä työpaikkojen ongelmien ratkaisemisessa.

Sosiaalisesta pääomasta käytävässä keskustelussa on noussut esiin kuitenkin sellaisia asioita, jotka ovat tärkeitä monen ilmiön tarkastelussa: sosiaaliset suhteet, verkostot, luottamus, vastavuoroisuus, normit. Työpaikkojen arjessa sosiaalisen pääoman käsitteistöä voidaan hyödyntää organisaation menestyksen ja työhyvinvoinnin parantamiseksi. Kyse on päämääristä. Työyhteisöjen sosiaalinen pääoma päämäärien saavuttamista edistävänä sosiaalisena resurssina on samanaikaisesti sekä yksilön harkintaa, tunnetta ja luottavaisuutta tuottavia rakenteita – elementtejä, jotka samalla ovat mitä suurimmassa määrin toisiinsa kietoutuneita. Tällaisen rakentaminen vaatii johdolta vahvaa sitoutuneisuutta.

Monet tutkimukset kertovat, että sosiaalinen pääoma lisää taloudellisen toiminnan tehokkuutta. Työpaikkojen välillä on tässä suhteessa kuitenkin suuria eroja. Etenkin sitoutuminen ja luottamus vaihtelevat. Työpaikkakulttuurilla, työpaikan hengellä, on suuri merkitys. Menestyvässä työorganisaatiossa talous on kunnossa ja henkilöstö voi hyvin.. Toisaalta taloudelliset vaikeudet kertovat vähäisestä tai alentuneesta sosiaalisesta pääomasta.

Monet Eurooppaa koskevat vertailevat tutkimukset kertovat, että Suomi on kärjessä joustavien työjärjestelyjen toteuttamisessa, Suomessa käytetään eniten tiimityötä ja suomalaisilla työpaikoilla on vahvat luottamussuhteet johdon ja työntekijöiden välillä. Näillä tekijöillä on ollut merkitys maamme taloudellisen hyvinvoinnin rakentamisessa. En usko, että niiden merkitys olisi yhtään vähentynyt, pikemminkin päinvastoin. Ne ovat myös tulevaisuuden kilpailuetu.

KIRJALLISUUS

- Blom, Raimo & Melin, Harri & Pyöriä, Pasi: Tietotyö ja työelämän muutos. Helsinki: Gaudeamus, 2001
- Blom, Raimo & Hautaniemi, Ari (toim.): Työelämä muuttuu, joutaako hyvinvointi? Helsinki: Gaudeamus, 2010
- Bourdieu, Pierre: *Distinction. A Social Critique of the Judgement of Taste*. Cambridge: The Harvard University Press, 1984 (alkup. 1979 *La Distinction*).
- Castells, Manuel & Himanen, Pekka: Suomen tietoyhteiskuntamalli. Helsinki: WSOY, 2001
- Jahoda, Marie & Lazarsfeld, Paul & Zeisel, Hans: *Marienthal. The Sociology of an Unemployed Community*. New Brunswick: Transaction Publishers, 1971
- Jokivuori Pertti: Sitoutuminen työpaikkaan ja ammattijärjestöön: kilpailevia vai täydentäviä? Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, 2002
- Jokivuori, Pertti & Latva-Karjanmaa, Raija & Ropo, Arja (toim.): Työelämän taitekohtia. Työpoliittinen tutkimus 309. Helsinki: Työministeriö, 2006
- Hyypä, Markku T. & Mäki, Jukka: Edistääkö sosiaalinen pääoma terveyttä? Pohjanmaan rannikon suomen- ja ruotsinkielisen väestön kansalaisaktiivisuuden ja terveyden vertailu. Suomen Lääkärilehti (2000):8, 821–826
- Koivumäki, Jaakko: Työyhteisöjen sosiaalinen pääoma. Tampere: Tampere University Press, 2008
- Mamia, Tero & Melin, Harri (toim.): Kenen ehdoilla työ joustaa? Työpoliittinen tutkimus 314, Helsinki: Työministeriö, 2006
- Melin, Harri & Mamia, Tero (toim.): *Tapaus Voikkaa. Teollisuusyhteisö murroksessa*. Tampereen yliopiston Porin yksikön julkaisuja. Pori: Tampereen yliopisto, 2010
- Putnam, Robert & Leonardi, Robert & Nanetti, Raffaella: *Making Democracy Work. Civic Traditions in Modern Italy*. New Jersey: Princeton University Press, 1993
- Putnam, Robert: *Bowling alone. The Collapse and Revival of American Community*. New York: Simon & Schuster, 2000
- Ruuskanen, Petri: *Verkostotalous ja luottamus*. Jyväskylä: SoPhi, 2003
- Sennet, Richard: *Uuden kapitalismin kulttuuri*. Tampere: Vastapaino, 2007
- Siisiäinen, Martti: Yksi käsite, kaksi lähestymistapaa: Putnamin ja Bourdieu'n sosiaalinen pääoma. *Sociologia* 40 (2003): 3, 204–218
- Siltala, Juha: Työelämän huonontumisen lyhyt historia. Helsinki: Otava, 2004
- Uhmavaara, Heikki & Niemelä, Jukka & Melin, Harri & Mamia, Tero & Malo, Anita & Koivumäki, Jaakko & Blom, Raimo: *Joutaako työ? Joustavien työjärjestelyjen mahdollisuudet ja todellisuus*. Työpoliittinen tutkimus 277. Helsinki: Työministeriö, 2005.